

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DE CACOAL.¹

Lenilson da Silva Figueiredo²

RESUMO:

O referente artigo busca analisar os limites e possibilidades da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho nas empresas públicas e privadas do município de Cacoal. A pesquisa foi descritiva e exploratória com abordagem qualitativa e método dedutivo. As técnicas de coletas de dados utilizadas foram pesquisa bibliográfica e de campo, com a utilização de questionário. Participaram da pesquisa 17 pessoas com deficiência que estão inseridas no mercado de trabalho e 05 empresários de empresas públicas e privadas que empregam pessoas com deficiência, sendo todos selecionados intencionalmente. Os resultados evidenciam que as principais dificuldades encontradas pelas pessoas com algum tipo de deficiência para serem inseridas no mercado de trabalho é a falta de qualificação profissional e educacional, segundo a percepção dos empresários. E quanto à percepção das pessoas com deficiência, verifica-se que é a discriminação por parte dos empresários e dos próprios deficientes. Outra dificuldade destacada é o desconhecimento sobre o assunto até mesmo a legislação específica. Sugere-se que as empresas e pessoas com deficiências, busquem alternativas para ampliar os debates quanto aos espaços e inserções no mercado de trabalho de forma que todos serão beneficiados, pois verificou-se que o desempenho profissional independe da pessoa ter deficiência.

PALAVRAS CHAVE: Pessoa com deficiência; Inclusão; Mercado de trabalho.

INTRODUÇÃO

Desde o início da humanidade se tem registros do trabalho da pessoa com deficiência e essas pessoas não resistiam ao clima hostil. No Egito há cinco mil anos já havia indícios do trabalho das pessoas com algum tipo de anomalias que atuavam em diversas atividades desde os cargos mais altos da hierarquia da sociedade aos principais trabalhos como funcionários, artesões, músicos, escravos etc. No império romano encontrava-se pessoa com deficiência atuando como porteiros das cidades ou como bailarinos. Os anões e corcundas serviam como atração nos teatros em praça pública. (GUGEL, 2008)

¹ Artigo de Conclusão de Curso apresentado a Universidade Federal de Rondônia, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração sob a orientação da Profª Simone Marçal Quintino.

² Acadêmico do 8º período do curso de Administração da UNIR- Campus de Cacoal.
lenilson_1984@hotmail.com

O mercado de trabalho contemporâneo está vivenciando a era do conhecimento e da flexibilização dos processos organizacionais, sendo assim, os aspectos globais da informação estão cada vez presentes nas empresas que buscam aperfeiçoar a qualidade profissional de seus colaboradores. Assim, para as pessoas com deficiência as exigências do mercado de trabalho não se diferenciam quanto às cobranças por resultados satisfatórios.

Com a inclusão de pessoas com deficiência as empresas que se enquadram na legislação de inserção além de cumprirem a lei ganham incentivos fiscais do dos governos municipal, estadual e federal ao integrar essas pessoas no mercado de trabalho e muitas vezes socialmente até mesmo para reduzir a visão de que as pessoas com necessidades especiais são incapazes de realizar algumas atividades laborais é até mesmo social com isso pede-se verificar uma redução em incidentes de preconceito no mercado de trabalho e da sociedade.

Em alguns lugares onde ainda não se tem uma visão ampla sobre a inclusão encontra-se muitas dificuldades para inserir pessoas com algum tipo de deficiência no mercado de trabalho e o caso do estado de Rondônia por se tratar de um estado novo em desenvolvimento no município de Cacoal a realidade não é diferente com a implementação das indústrias em diversos ramos de atividades pode-se verificar essa mesma dificuldade no restante do país.

As empresas que atuam com a inclusão de pessoas com deficiência encontram dificuldades para a inserção destas no ambiente de trabalho por não estarem preparadas adequadamente, como exemplo a infraestrutura falta de acessibilidade nos ambientes externos e internos da mesma para receber esse tipo de profissional. Alguns aspectos que influenciam na contratação da pessoa com deficiência pelas empresas podem ser compreendidos entre os fatores culturais ou mesmo as instalações físicas no local de trabalho, ou até mesmo o preconceito e a falta de conhecimento sobre o assunto que ainda é pouco difundido apesar de existir legislações específicas que tratam sobre este assunto.

Apesar de todos os avanços da sociedade com relação à visão das pessoas com deficiência e à inclusão no mercado de trabalho ainda há muitas dificuldades

devido a vários fatores tais como desconhecimento do assunto ou mesmo por falta de mão-obra, qualificação das pessoas com deficiência ficando assim a responsabilidade para as empresas que se encaixam na lei de cotas Lei 8212\91 recrutar e treinar a mão-de-obra da pessoa com algum tipo de deficiência.

Segundo o Censo (2010) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 24 % da população Brasileira é composta por deficientes e uma pequena parcela está inserida no mercado de trabalho sendo distribuídos: deficiência Física 54,5%, Auditiva 22,5%, Visual 5,8%, Mental/Intelectual 5,1%, Múltipla 1,3% e Reabilitados 10,9%. **Assim, tendo em vista as dificuldades existentes entre os portadores de deficiência física e o mercado de trabalho, quais os limites e possibilidades de inserção da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho?**

A pesquisa tem como objetivo geral analisar os limites e possibilidades da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho nas empresas públicas e privadas, e objetivos específicos: estudar os aspectos teóricos e legais da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; verificar o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência; levantar a percepção das pessoas com deficiência que estão inseridas no mercado de trabalho e identificar os fatores que interferem na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, conforme a percepção dos empresários em Cacoal.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda encontra algumas dificuldades tanto no âmbito nacional e regional, sendo algumas das principais dificuldades para a inserção os fatores culturais, físico, filosófico, social, político, religioso, mental, sensorial, étnico e/ou de gênero, sendo que estes se confrontam com outro aspecto importante que é o ordenamento e adaptação no local de trabalho.

No Brasil as pessoas com deficiência encontram muitas barreiras arquitetônicas para se locomover. Entre outras coisas, faltam calçadas adequadas, rampas e banheiros adaptados. De acordo com o Censo do IBGE (2010), no Brasil os deficientes chegam a 24 % da população Brasileira. Isso representa um total de

45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência e desses, apenas uma pequena parcela está inserida no mercado de trabalho. Pressupõe-se que isso ocorra pela dificuldade das empresas em se adaptarem em termos de infraestrutura.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2011) de 2005 a 2010 143.631 pessoas com deficiência foram inseridas no mercado de trabalho no país e a perspectiva para 2011 é de que outras 7.500 também passem a ocupar postos no mercado de trabalho. Nas últimas décadas, a visão social e econômica da pessoa com deficiência passou a ter um significado importante na política brasileira voltada para o direito à cidadania das minorias. Considerando essas informações, pretende-se, por meio de estudo, levantar a percepção das pessoas com deficiência e os empregadores em relação aos fatores que interferem na inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho.

A pesquisa foi delimitada no estudo da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho a ser realizada junto aos portadores de deficiência contratados nas empresas públicas e privadas e com os empregadores do município de Cacoal.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Com base nos conceitos de pessoas com deficiência e os tipos de deficiências existentes desacordo com as normas intencionais e quais as dificuldades encontradas na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho com legislação específicas e as principais barreiras que a no treinamento das pessoas com deficiência após a integra dessas pessoas no mercado de trabalho levando em consideração o poder econômico na sociedade.

1.1 CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA.

Desde o início da humanidade as descobertas em algumas épocas nem sempre foram bem vistas pelos líderes religiosos em alguns casos praticados algumas pessoas eram condenadas a morte e com as pessoas com deficiência não

era diferente. Mas com a evolução da sociedade passou-se a estudar e conceituar algumas deficiências antes vistas como fora do comum, mas foi a partir da definição das nomenclaturas que houve a classificação dos tipos de deficiências existentes.

O conceito de quantidade de anormalidade (grande ou pequena) que distancia o indivíduo e os atributos avaliados da média considerada em relação a um padrão preexistente que o caracteriza e classifica dentro da sua deficiência, mas os fatores de desenvolvimento como integração da criança deficiente à sociedade, educação e métodos de aprendizagem utilizados, refletem diretamente na sua capacitação, independência e participação produtiva no mercado de trabalho. (PETERSON, 2006).

Com o desenvolvimento de uma visão mais voltada para o social no fim do século XX teve-se início de uma nova preocupação social voltada a inclusão de pessoas com deficiência em vários aspectos tais como a educação para capacitar, e incluir essas pessoas antes tratadas como incapazes. As empresas estão preocupadas em incluir não apenas por obrigação, mas sim com uma nova atitude voltada à responsabilidade social apesar de haver muitas dificuldades para serem superadas nessa área.

Deficiência, perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão. (AMIRALIAN PINTO *et al.*, 2000).

O conceito de pessoas com deficiência demonstra que as características do indivíduo que tem algum tipo de deficiência pode afetar as relações sociais e o desenvolvimento de algum tipo de interação cultural e social podendo então encontrar certas dificuldades na inserção no ambiente de trabalho. Pode-se classificar também como sendo incapaz uma denominação posterior a nova classificação de pessoas com deficiência. (AMIRALIAN PINTO *et al.*, 2000).

Incapacidade é a restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano. Surge como consequência direta ou é resposta do indivíduo a uma deficiência psicológica, física, sensorial ou outra. Representa a objetivação da deficiência e reflete os distúrbios da própria pessoa, nas atividades e comportamentos essenciais à vida diária.

Incapacidade pode se considerar como uma deficiência mudando apenas sua nomenclatura e classificação internacional, a incapacidade pode ser tanto crônica, neurológica ou adquirida que afeta diretamente a vida da pessoa que tem algum tipo incapacidade que limita as atividades cotidianas importantes. Com a exigência do mercado de trabalho contemporâneo as pessoas que tem algum tipo de incapacidade ou deficiência, precisam se adequar as cobranças e pessoas do ambiente de trabalho para isso é preciso se ter um acompanhamento tanto neurológico e terapêutico para adequações e o bom desenvolvimento das tarefas impostas pelo trabalho. (AMIRALIAN PINTO *et al.*, 2000)

O artigo 26 do Decreto Lei 3.298/99 regulamenta o direito à habilitação e à reabilitação particularmente nas áreas de saúde, emprego, educação e serviços sociais, de modo que estes serviços e programas:

- a) Comecem o mais cedo possível e sejam baseados numa avaliação multidisciplinar das necessidades e pontos fortes de cada pessoa; e
- b) Apóiem a participação e a inclusão na comunidade e em todos os aspectos da sociedade e que sejam oferecidos voluntariamente e estejam disponíveis às pessoas com deficiência o mais próximo possível de suas comunidades, inclusive na zona rural. Devem também os signatários desenvolver a formação de profissionais para cada área de habilitação e reabilitação, utilizando-se de tecnologias acessíveis adequadas.

Uma hipótese, se o colaborador está motivado ele desenvolve as suas atividades com mais facilidade e com uma pessoa com deficiência não é muito diferente, se as pessoas do ambiente de trabalho o tratam com igualdade o desenvolvimento do trabalho será satisfatório e haverá interação com todos da empresa.

1.2 TIPOS DE DEFICIÊNCIA.

Segundo as normas internacionais que tratam dos tipos de deficiências há varias nomenclaturas mais não se tem uma definição exata, pois existem vários tipos de deficiências desde dificuldades leves ou mais grave que pode afetar o desenvolvimento social e profissional. Segundo o Decreto Lei 3.298/99 em seu artigo 3º:

I - deficiência: toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente: aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III – incapacidade: uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O artigo 4º do mesmo decreto traz os tipos de deficiências classificadas e definidas da seguinte forma.

I - deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

II - deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os

casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.

“Nesse, sentido as concepções de deficiência são modos de pensamentos construídos ao longo da historia, não necessariamente fundados em informações e conhecimentos racionais, que oferecem os elementos utilizados para qualificação das pessoas com deficiência e as justificativas para a ação a elas.” (CARVALHO; FREITAS, 2007). Historicamente no Brasil houve uma grande dificuldade ou ate mesmo confusão ao definir a nomenclatura correta de pessoas com deficiência durante décadas buscou-se um nome correto para definir essas pessoas, mas só recentemente deve-se uma definição quanto a nomenclatura exata.

Segundo Fagundes *et al.* (2008, p.10) “percorre-se, mesmo que superficialmente, a trajetória dos termos utilizados ao longo da história da atenção às pessoas com deficiência, no Brasil.” A primeira nomenclatura utilizada foi “os inválidos”. O termo significava “indivíduos sem valor”. Em pleno século 20, ainda utiliza-se este termo, embora já sem nenhum sentido pejorativo. Aquele que tinha deficiência era tido como socialmente inútil (alguém sem valor profissional).

Até aproximadamente 1960, o termo utilizado era “os incapacitados” e significava, de início, “indivíduos sem capacidade” e, mais tarde evoluiu e passou a significar “indivíduos com capacidade residual”. Uma variação foi o termo “os incapazes”, que significava “indivíduos que não são capazes” de fazer algumas coisas por causa da deficiência que tinham. (FAGUNDES *et al*, 2008, p.11)

No final da década de 50, foi fundada a Associação de Assistência à Criança Defeituosa – AACD (hoje denominada Associação de Assistência à Criança Deficiente). Na década de 50 surgiram as primeiras unidades da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APEG). Entre 1960 e 1980, aproximadamente, “os defeituosos” significava “indivíduos com deformidade” (principalmente física). “Os

excepcionais” significavam “indivíduos com deficiência intelectual”. O movimento mostrou que o termo “os excepcionais” não poderia referir-se exclusivamente aos que tinham deficiência intelectual, pois as pessoas superdotadas também são excepcionais por estarem na outra ponta da curva da inteligência humana. (FAGUNDES *et al*, 2008)

De 1981 a 1987, aproximadamente, era utilizado o termo “pessoas deficientes”. Pela primeira vez em todo o mundo, o substantivo “deficiente” (como em “os deficientes”) passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”. A partir de 1981, nunca mais se utilizou a palavra “indivíduos” para se referir às pessoas com deficiência. De 1988 a 1993, aproximadamente, alguns líderes de organizações de pessoas com deficiência contestaram o termo “pessoa deficiente” alegando que ele sinaliza que a pessoa inteira é deficiente, o que era inaceitável para eles. Passou-se a utilizar então, o termo “pessoas portadoras de deficiência”, que é utilizado somente em países de língua portuguesa, e foi proposta para substituir o termo “pessoa deficiente”. Pela lei do menor esforço, logo reduziram este termo para “portadores de deficiência”. O “portador de deficiência” passou a ser um valor agregado à pessoa. (FAGUNDES *et al*, 2008)

A deficiência passou a ser um detalhe da pessoa. De 1990, aproximadamente, até atualmente, o artigo 5º da Resolução CNE/CEB nº 2, de 11/09/01, explica que as necessidades especiais decorrem de três situações, uma das quais envolvendo dificuldades vinculadas a deficiências e dificuldades não vinculadas a uma causa orgânica. “Pessoas com necessidades especiais”, surgiu primeiramente para substituir “deficiência” por “necessidades especiais”. Daí a expressão “portadores de necessidades especiais”. Depois, esse termo passou a ter significado próprio sem substituir o nome “pessoas com deficiência”. De 1990, aproximadamente, o artigo 5º da Resolução CNE/CEB nº2, de 11/09/01, explica que as necessidades especiais decorrem de três situações, uma das quais envolvendo dificuldades vinculadas a deficiências e dificuldades não vinculadas a uma causa orgânica. “Pessoas com necessidades especiais” surgiram primeiramente para substituir “deficiência” por “necessidades especiais”. Daí a expressão “portadores de necessidades especiais”. Depois, esse termo passou a ter significado próprio sem substituir o nome “pessoas com deficiência”. (FAGUNDES *et al*, 2008)

Com todos os avanços científicos ao definir que alguma pessoa tem um tipo deficiência natural ou adquirida não interfere no desempenho profissional dessas pessoas.

1.3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

A contratação de pessoas com deficiência pelas empresas está relacionada a responsabilidades legais como a - Lei de Cotas para pessoas com deficiência – que impõe as recomendações do VII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (2010), onde as empresas com mais de 100 funcionários a obrigatoriedade de contratação de deficientes cujo percentual varia entre 2% e 5% e visa beneficiar pessoas segregadas com uma ação efetiva que propicie o aumento de oportunidades na adoção de medidas e remoção de barreiras que se opõem ao acesso de deficientes ao mercado de trabalho (BERTHOU, 2009 *apud* GIL, 2002, p.15).

Com a evolução dos direitos ao trabalho e o surgimento de leis específicas na década de trinta deu-se a junção dessas leis em uma única legislação, o Decreto 5.452 de 1º de maio de 1943, que regulamenta a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Por se tratar dos direitos do trabalhador da época não teve uma preocupação com o social, e a inclusão das pessoas com algum tipo de deficiência no mercado de trabalho foi no início da década de 90 com aprovação da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Mais conhecida como lei de cotas que estabelece o direito ao trabalho das pessoas com deficiência adquirida ou permanente, cabe às empresas se adequarem para receber esses trabalhadores tanto no espaço físico e deverão adaptar profissionalmente e socialmente. (Lei 8.213/91)

O Art.89 do Decreto Lei 8.213/91 traz que a habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re) educação e de (re) adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;

b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;

c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário (Lei 8.213/91).
As empresas com cem ou mais funcionários ficam obrigadas a ter em seu quadro de colaboradores um determinado número de pessoas com algum tipo de deficiência.

As empresas com 100 (cem) ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados. 2%. II - de 201 a 500. 3%. III - de 501 a 1.000 4%. IV - de 1.001 em diante 5% (Lei 8.213/91).

Apesar de todos os esforços as empresas enfrentam dificuldades para cumprir a legislação e si adaptar a essa mão-de-obra tão especial.

1.4 DIFICULDADES DE INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

Para Souza e Ramalho (2006), apesar de todos os suportes legais existentes, as pessoas com deficiência ainda enfrentam muitas dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho uma das principais dificuldades encontradas pelas empresas na inserção do trabalhador com algum tipo de deficiência no ambiente de trabalho é a qualificação dessa mão-de-obra, sendo que apenas uma parcela das pessoas com deficiência tem acesso ao ensino regular.

Outro fator que compromete a inclusão e manutenção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é a dificuldade por parte das empresas em encontrar profissionais que estejam capacitados e possuam as competências

individuais necessárias ao desempenho das atividades e funções do ambiente organizacional, em igualdade de oportunidades com os demais funcionários; obstáculos decorrentes da desinformação, exclusão, carência de ações que viabilizem o aprendizado e a reabilitação requerem a adoção de medidas efetivas na abordagem de direitos, de diversidade e de políticas públicas inclusivas (SOUZA; RAMALHO, 2006).

“Outra dificuldade é a pequena porcentagem de deficientes com capacitação e especialização para ocupar os cargos, disponíveis no mercado. Dados da delegacia Regional do Trabalho de São Paulo (2008) comprovam, que apenas 33,5% dos deficientes paulistas chegaram à 4ª série do ensino fundamental e desses, só 29,2% terminaram a 8ª série.”

Outros fatores importantes que interferem diretamente na decisão das empresas em contratarem um colaborador com deficiência tais como sociais, filosóficos e principalmente fatores culturais. “No entanto, a efetiva inclusão social está necessariamente atrelada ao desenvolvimento sócio-econômico e humano de uma sociedade e deve objetivar a igualdade de oportunidades e direitos para todas as pessoas, independentemente de sua condição social, política, filosófica, religiosa, física, mental, sensorial, étnica ou de gênero.” (GUGEL, 2004, p.01).

1.5 O TREINAMENTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.

Com uma nova visão social voltada para a inclusão das pessoas com deficiência as empresas passaram a investir na reabilitação, e treinamento dessas pessoas as legislações que tratam do assunto mostram a necessidade de um desenvolvimento de projetos voltados para o treinamento e reabilitação de pessoas com deficiência.

“Art.8º: São instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - a articulação entre entidades governamentais e não-governamentais que tenham responsabilidades quanto ao atendimento da pessoa portadora de deficiência, em nível federal, estadual, do Distrito Federal e municipal;

II - o fomento à formação de recursos humanos para adequado e eficiente atendimento da pessoa portadora de deficiência;

III - a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor da pessoa portadora de deficiência, nos órgãos e nas entidades públicos e privados;

IV - o fomento da tecnologia de bioengenharia voltada para a pessoa portadora de deficiência, bem como a facilitação da importação de equipamentos; e

V - a fiscalização do cumprimento da legislação pertinente à pessoa portadora de deficiência.” (Decreto 3.298/99)

Para Carvalho e Freitas (2007), com todos os aparos legais que mostram a necessidade de adequação das empresas para receber os colaboradores com algum tipo de deficiência e um dos primeiros passos para as empresas se adaptarem a essa mão-de-obra especial é o treinamento da equipe nos setores da organização onde recepcionarão os funcionários com deficiência. Os aspectos que influem diretamente na contratação das pessoas com deficiência e a repetência de algumas empresas uma vez inseridas no ambiente de trabalho tem um desempenho acima da media dos outros colaboradores outro fator essencial e o fator motivacional.

Também tem duvidas se o vinculo das pessoas com deficiência em relação ao trabalho é maior que as demais pessoas e hesitam também em relação aos benefícios da contratação de pessoas com deficiência para a imagem da empresa e o clima da empresa e em relação à necessidade de treinamento das chefias e funcionários para o processo de inserção. “O único fator com o qual concordam muito é que o desempenho das pessoas com deficiência não é inferior ao das demais pessoas e não implica diminuição de vantagem competitiva para a empresa.” (CARVALHO; FREITAS, 2007).

1.6 REPRESENTAÇÃO ECONÔMICA PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

Com a revolução industrial em 1789 deve-se o nascimento de uma nova visão do trabalho e a economia criou-se variadas teorias relacionadas ao homem e o trabalho, economia e outros fatores. Mas foi a partir da reconstrução da Europa após

a segunda guerra mundial economia teve crescimento significativo em todo o mundo. “O período que vai do final da segunda Guerra até meados da década de 70 apresentou um crescimento econômico mundial muito elevado. As taxas observadas – entre 5% e 7% ao ano num conjunto representativo de países, tanto do núcleo capitalista como de países periféricos – ganham uma dimensão ainda maior quando comparadas ao período seguinte.” (GASPAR, 2010, p.56,)

Com a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho esse colaborador tem uma melhora econômica que interfere diretamente em seu comportamento sócio econômico além das relações sociais como o fator cultural isso interfere diretamente na mudança de hábitos criando com isso um novo publico de consumidores no país.

“A mudança de mentalidade corresponde à mudança da própria cultura interiorizada expressa nas atitudes e nas relações com o indivíduo “diferente”; difundir novos valores sociais assumindo a tarefa de inclusão em todos os setores da vida é um dever da sociedade, estabelece o desenvolvimento social e cognitivo promovendo a adaptação ao meio. Se por um lado as empresas empregam pessoas com deficiência pela necessidade de cumprir a legislação, em contrapartida, observa-se um grande número de empresas preocupadas com a inclusão pela responsabilidade social, pela atitude e relacionadas ao fator comportamental; iniciativas imprescindíveis a eliminação de barreiras culturais e sociais que impelem a reflexão e envolvimento na transformação da sociedade.” (VII SEGeT 2010)

Diante o exposto e a análise das definições para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho pode-se identificar varias barreiras impostas na contratação dessa mão-de-obra desde o desconhecimento das a falta de treinamento especiais tanto para o gestores ao próprio colaborador.

2 METODOLOGIA

A pesquisa foi descritiva e exploratória com abordagem qualitativa. O método utilizado foi o dedutivo. A Pesquisa Exploratória, segundo Costa (2007, p. 6)

tem como objetivo principal a caracterização inicial do problema, sua classificação e de sua definição. Constitui o primeiro estágio de toda pesquisa científica. Uma pesquisa exploratória é exatamente o que a situação anterior sugere. O objetivo de uma pesquisa exploratória é familiarizar-se com um assunto ainda pouco conhecido, pouco explorado.

A abordagem qualitativa fundamenta-se na discussão da ligação e correlação de dados interpessoais, na co-participação das situações dos informantes, analisados a partir da significação que estes são aos seus atos. Realiza-se na busca de resultados precisos, comprovados através de medidas de variáveis preestabelecidas, na qual se procura verificar e explicar sua influência sobre outras variáveis, através da análise da frequência de incidências e correlações estáticas. (MICHEL, 2005, p. 33).

Para Marconi e Lakatos (2004, p. 63), o método dedutivo parte de uma generalização para uma questão particular. Esses argumentos gerais apresentam-se como verdadeiros, pois já foram validados pela ciência. Há, portanto, uma relação lógica entre as premissas gerais e os particulares, pois caso a primeira seja considerada inválida a conclusão também o será. Logicidade fez com que esse método fosse amplamente utilizado por pesquisadores mais formalistas.

As técnicas de coletas de dados utilizadas foram a pesquisa bibliográfica e o questionário. A pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto, e, material acessível ao público em geral. Fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesmo, o material publicado pode ser fonte primária ou secundária. (VERGARA, 2006, p.48).

No questionário, a informação coletada pelo estudioso limita-se tão somente às respostas escritas e preenchidas pelo próprio pesquisado. Trata-se de um instrumento de pesquisa muito popular, utilizado para diversos fins. (VERGARA, 2006). A pesquisa foi realizada no período de Fevereiro a Maio de 2013 e teve como base em pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo com aplicação de dois questionários para verificar as dificuldades de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Cacoal RO.

Foram utilizados dois questionários, sendo um para os funcionários que são portadores de necessidades especiais e o outro para os empresários que incluíram portadores de necessidades especiais em suas empresas.

O primeiro questionário (APENDICE A) contendo perguntas abertas e fechadas foi aplicado junto aos funcionários portadores de necessidades especiais no período de fevereiro a março de 2013, com o objetivo de levantar a percepção dos portadores de necessidades especiais quanto aos limites e possibilidades de sua inclusão no mercado de trabalho. Foram distribuídos intencionalmente 30 formulários, porém, apenas 17 responderam. As pessoas tiveram dificuldades em responder os questionários devido a falta de tempo, conforme justificativas apresentadas nos vários momentos em que se retornava para recolhe-los.

O questionário (APENDICE B) com perguntas abertas e fechadas com o objetivo de verificar os fatores que interferem na contratação das pessoas com deficiência conforme a percepção dos empresários foi aplicado no período de fevereiro a março de 2013. Foram distribuídos 10 questionários intencionalmente, porém, apenas 05 empresários devolveram os formulários respondidos.

Os participantes da pesquisa foram as pessoas com deficiência que já encontram-se inseridas no mercado de trabalho, em um total de 17 (dezessete) e 05 (cinco) empresários que tem sob seu comando, funcionários com algum tipo de deficiência, sendo todos do município de Cacoal, de empresas públicas e/ou privadas.

Foi utilizada a amostra intencional que segundo Vergara (2006) a seleção de amostras intencionais ou por julgamento são realizadas de acordo com o julgamento do pesquisador. Se for adotado um critério razoável de julgamento, pode-se chegar a resultados favoráveis. "A característica chave da amostragem por julgamento é que os elementos da população são selecionados intencionalmente. Esta seleção é feita considerando que a amostra poderá oferecer as contribuições solicitadas."

A pesquisa obedeceu aos aspectos éticos, sendo que todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e foram codificados:

pessoas deficientes (E1 A e17), empresários A a E e suas respectivas Empresas A a E.

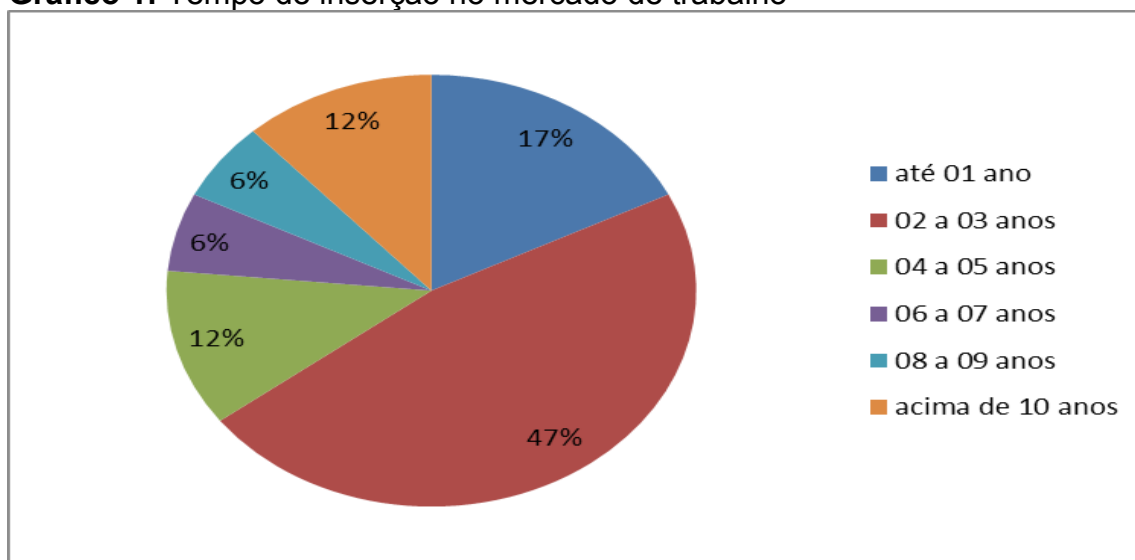
3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados da pesquisa serão apresentados a seguir e divididos em quatro subtópicos, sendo: Perfil; Percepção da Pessoa com Deficiência, Perfil do Empresário e Percepção dos Empresários.

3.1 PERFIL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DADOS DAS EMPRESAS

Participaram da pesquisa 17 pessoas com deficiência que estão inseridos no mercado de trabalho em diversas empresas no município de Cacoal, sendo que 76% são do sexo masculino, 71% tem idade entre 23 a 32 anos, 63% com renda mensal de 01 salário mínimo e 69% são solteiros. Quanto a escolaridade, verifica-se um fator diferencial, pois apenas 6% tem apenas o ensino fundamental completo, 35% ensino médio completo, 12% ensino superior completo, 18% ensino superior incompleto e investindo na educação continuada, 29% estão matriculados em um curso de pós-graduação. Nota-se que a realidade de Cacoal difere dos dados apresentados na pesquisa com as pessoas com deficiências que estão inseridas no mercado de trabalho da capital paulista, conforme os dados da Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo (2008) apenas 33,5% dos deficientes paulistas chegaram à 4ª série do ensino fundamental.

Em relação à deficiência, 18% deficiente visual parcial, 71% deficiente auditivo total e 12% deficientes físico. Quanto ao tempo em que estão inseridos no mercado de trabalho, o Gráfico 1 evidencia que a maioria, 47% estão entre 02 a 03 anos, 17% até 01 ano e 12% já estão acima de 10 anos.

Gráfico 1: Tempo de inserção no mercado de trabalho

Fonte: o autor (2013)

Os cargos ocupados nas organizações são os mais diversos, com destaque a auxiliar administrativo (29%), serviços gerais (24%), operador de caixa (18%), professor de libras e auxiliar de depósito (12%) cada e gerente técnico (6%). Verifica-se que exercem atividades que estão ligadas ao atendimento ao público, devido à experiência e investimento em educação. A maioria das empresas em que estão inseridos são empresas públicas e empresas comerciais representando 47% cada e apenas 6% são empresas industriais.

A quantidade de funcionários na empresa é um fator importante a ser observado, pois acima de 100 empregados, a Lei 8.213/91 determina que no mínimo 2% das vagas sejam ocupadas por pessoas com deficiência. Os resultados apontam que as empresas do município estão cumprindo o que determina lei, pois 53% das empresas têm em seu quadro funcional acima de 101 funcionários, sendo que 56% são empresas públicas e 54% empresas comerciais. Porém, é relevante destacar a consciência do empresário em contratar pessoas com deficiência, não pelo cumprimento da lei, mas pelo perfil do profissional desejado, conforme evidenciado nos resultados onde 24% das empresas comerciais têm menos de 20 funcionários em seu quadro. E das empresas com um número de 81 a 100 funcionários, observa-se que 67% são empresas públicas, que pela exigência da lei, deve-se reservar um percentual das vagas nos concursos públicos. E, por fim quanto às questões que norteiam o perfil, verifica-se que a forma de ingresso da maioria (65%) foi por seleção de candidatos e 35% por concurso público.

3.2 PERCEPÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Lei 8.213/91 que trata das cotas para pessoas com deficiência, ainda não é bem difundida entre eles, conforme evidenciado na pesquisa, pois 24% responderam não conhecer e esse mesmo percentual observou que conhece razoavelmente e 18% nem sequer escolheu uma das alternativas. Mas, 29% diz conhecer pouco e apenas 6% conhece muito sobre a lei. É importante que as pessoas com deficiência buscam conhecer e entender os ditames da lei para resguardar os seus direitos e ajudar a conscientizar empresários quanto a inserção no mercado de trabalho.

Com objetivo de avaliar a percepção da pessoa com deficiência quanto aos fatores que interferem em sua inclusão no mercado de trabalho, o Quadro 1 evidenciará os principais pontos destacados. As questões foram respondidas em grau de importância sendo: sem importância (1), pouco importante (2), importante (3), muito importante (4) e extremamente importante (5).

Quadro 1: Percepção quanto ao grau de importância da pessoa com deficiência no processo de contratação

Questões	1 Sem Importância	2 Pouco Importante	3 Importante	4 Muito Importante	5 Extremamente Importante
Liderança	6%		24%	65%	6%
Aparência		35%	29%	24%	12%
Experiência profissional			59%	35%	6%
Resultados gerados			18%	71%	12%
Nível de instrução	6%		12%	53%	29%
Iniciativa e pro atividade		6%	12%	76%	6%
Investimento em infraestrutura e equipamentos especiais (acessibilidade)			59%	35%	6%
Valores individuais			47%	24%	29%
Valores sociais da organização			35%	53%	12%
Motivação			35%	30%	35%
Responsabilidade social corporativa			35%	53%	12%
Comprometimento com o trabalho			35%	30%	35%
Cumprimento da lei por parte da organização			12%	53%	35%
Deficiência do profissional		12%	18%	24%	47%
Riscos trabalhistas inerentes à contratação	35%		24%	24%	18%

Fonte: o autor (2013)

Quanto aos fatores que influenciam no processo de contratação de uma pessoa com deficiência, destacam-se como “muito importante”: a liderança (65%), resultados gerados (71%), nível de instrução profissional (53%), iniciativa e proatividade (76%), valores sociais na organização (53%), responsabilidade social corporativa (53%) e cumprimento da Lei por parte da organização (53%). Verifica-se que as características que estão ligadas diretamente ao perfil profissional apresentam um percentual maior, ou seja, são percebidos como muito importantes e influenciará os resultados da seleção. Esses resultados vão ao encontro do que dispõe Souza e Ramalho (2006) de que a qualificação profissional é um dos fatores que mais tem dificultado a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Segundo os autores, as empresas têm dificuldades em encontrar profissionais que estejam capacitados e possuam as competências individuais necessárias ao desempenho das atividades e funções do ambiente organizacional, em igualdade de oportunidades com os demais funcionários;

Verifica-se que os valores mais ligados a organização também foram destacados como “muito importante” a exemplo dos valores sociais na organização, responsabilidade social corporativa e cumprimento da Lei por parte da organização. Ou seja, os respondentes consideram que muitas empresas contratam pessoas com deficiências para cumprir com sua função social e por força legal. A Lei 8.213/91 preceitua que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, em proporcionalidade determinadas. Porém, se observar no perfil dos entrevistados, 24% das empresas comerciais com menos de 20 funcionários em seu quadro, contrataram pessoas com deficiência, constatando a questão social destacada.

Os fatores que consideram como “importante” destacam-se a experiência profissional (59%), investimento em estrutura e equipamentos especiais (acessibilidade) (59%) e valores individuais do profissional (47%). Observa-se que a experiência não tem tanta relevância no momento da contratação e é evidenciado no Gráfico 1, onde 17% têm até um ano que está inserido no mercado de trabalho e 47%, a maioria, tem entre 02 a 03 anos. Seja pelo cumprimento da lei ou por questões de valores sociais das empresas, o importante é que o mercado está

oportunizando as pessoas com deficiência que estão qualificadas a integrarem a força de trabalho.

Outro ponto destacado como “importante” é o investimento em estrutura e equipamentos especiais (acessibilidade), ou seja, aparentemente pela percepção a pessoa com deficiência é um fator que não interfere tanto no momento da contratação, mas na prática, dependendo da deficiência, a empresa necessita readaptar o ambiente tornando-os acessíveis. É comum observar tanto em empresas públicas como em empresas privadas e até mesmo em áreas de convivência coletiva, a falta de acessibilidade física, a exemplo de calçadas sem rampas, banheiros adaptados, dentre outros. Porém, a Lei 8.213/91 conhecida como lei de cotas estabelece que as empresas se adequem para receber as pessoas com deficiência tanto no espaço físico e deverão adaptar profissionalmente e socialmente.

Destacados pelos respondentes como um fator “extremamente importante” no processo de contratação o tipo e grau de deficiência do profissional representando 47%. E, verifica-se que esse quesito realmente é praticado pelas empresas, quando observado no perfil do entrevistado, o tipo de deficiência. A maioria, com 71% é deficiente auditivo, 18% deficiente visual parcial e apenas 12% são deficientes físicos. Evidencia-se a falta de investimento e despreparo das empresas em promover a acessibilidade física em suas estruturas.

Os quesitos motivação profissional, nível de comprometimento com o trabalho e riscos trabalhistas inerentes as contratação receberam grau de importância entre “importante a extremamente importante”, praticamente na mesma proporcionalidade. Evidenciando então, que são fatores que determinam se a empresa contratará ou não a pessoa com deficiência. É claro, que se esse profissional estiver qualificado, com certeza se destacará entre os demais, independente da deficiência. E por fim, destacado como “sem importância”, a aparência do profissional. Gugel (2004) destaca que a efetiva inclusão social está necessariamente atrelada ao desenvolvimento socioeconômico e humano de uma sociedade e deve objetivar a igualdade de oportunidades e direitos para todas as pessoas, independentemente

de sua condição social, política, filosófica, religiosa, física, mental, sensorial, étnica ou de gênero.

A percepção em relação a um horizonte de 10 anos nas empresas onde trabalham, é muito promissora quanto à participação de pessoas com deficiências, conforme extratos de verbalizações: *“a participação de pessoas com deficiência tende a aumentar para atender a lei e também por que acredito que haverá uma procura maior”* (E-07), *“será melhor a cada dia os portadores de deficiência está se preparando melhor para o mercado de trabalho”* (E-12). E, também há aqueles que não acreditam em melhoras, que as empresas continuarão apenas com o cumprimento da lei, conforme evidenciado na verbalização do E-09 *“não irá aumentar o número de funcionários, uma empresa pública abre vagas nos concurso para cumprir a lei”*. Observa-se que tem o cumprimento da lei, mas tem a consciência da pessoa com deficiência quanto a importância da qualificação profissional tanto para o ingresso quanto para a manutenção no mercado de trabalho.

E quanto à contribuição da empresa para melhorar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o E-13 destaca que *“dando a oportunidade para as pessoas com deficiência mostrar que são capazes”* e ainda acrescenta que o governo contribuiria *“mudando a lei para que o percentual de vagas para as pessoas com deficiência aumente e cobrar das empresas privadas que cumpram a lei”*. O E-17 verbaliza que a pessoa com deficiência poderá contribuir para a melhora de sua inclusão no mercado de trabalho da seguinte forma: *“deve fazer cursos, buscando se atualizar e profissionalizar na área em que ela possa exercer”*, e, por fim, E-07 reforça que *“saber que somos pessoas capazes igual a qualquer outra pessoa”*.

Dentre os aspectos que mais tem dificultado a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho destacam-se com 59% a discriminação por parte dos empresários e 24% a discriminação por parte das pessoas com deficiência. Ainda foram destacados despreparo educacional e profissional e falta de acessibilidade física. Observa-se que muitas barreiras ainda devem ser vencidas, tanto pelo lado do empresário que devem contratar as pessoas pelas suas qualificações, sem nenhum tipo de preconceito e como pelo lado da pessoa com

deficiência, que devem assumir sua deficiência naturalmente e buscar a qualificação profissional e educacional e vencer suas próprias limitações.

E, os aspectos que mais tem facilitado a inserção no mercado de trabalho, destacam com 88% o cumprimento da legislação, seguidos da responsabilidade social das empresas e aumento de vagas no mercado de trabalho.

3.3 PERFIL DAS EMPRESAS

Quanto ao ramo de atividade das empresas 60% são comerciais e 40% públicas; sendo que as empresas comerciais 67% tem em seu quadro funcional menos de 20 funcionários e 33% têm entre 81 a 100. Das empresas públicas 50% têm entre 81 a 100 funcionários e o restante acima de 101. Em relação ao tempo de atuação no mercado, 40% está entre 18 a 20 anos, 20% entre 06 a 08 anos, 20% entre 09 a 11 anos e 20% acima de 21 anos. Os participantes da pesquisa ocupam os cargos de diretor presidente, gerente administrativo, gerentes geral e empresário. E, 80% responderam que faz parte de suas funções deliberarem sobre a contratação de pessoas, inclusive de pessoas com deficiência, sendo que 60% com média influência, 20% por determinação da lei e 20% com baixa influência para tomar a decisão final quanto à contratação.

As empresas foram codificadas de A a E para melhor detalhamento de suas respostas. A Empresa A, é pública e emprega 03 pessoas com deficiência, sendo 02 deficientes visuais e 01 deficiente físico e ingresso por meio de concurso público; a Empresa B, é comercial e emprega 01 pessoa com deficiência auditiva contratada por meio de seleção de candidatos; a Empresa C é pública e emprega 10 pessoas com deficiência, sendo 01 deficiente visual e 09 deficientes auditivos concursados; a Empresa D é comercial, com 02 funcionários com deficiência auditiva, contratados para cumprir com as quotas determinadas pela lei e a Empresa E é comercial, com 01 funcionário com deficiência auditiva, selecionado entre candidatos.

A forma de contratação conforme 60% dos respondentes foram em cumprimento da Lei nº 8.213/91, vindo ao encontro da percepção das pessoas com deficiências de que as empresas só promovem a contratação para cumprimento

legal, porém, destaca-se que 20% das empresas contrataram por solicitação de outro funcionário e 20% por solicitação do próprio deficiente. As pessoas com deficiência estão preparadas profissionalmente e estão buscando sua inserção no mercado de trabalho e como já evidenciado no Quadro 1, as empresas também cumprem com sua função social e preocupam-se com a responsabilidade social.

3.4 PERCEPÇÃO DOS EMPRESÁRIOS

Diferentemente das pessoas com deficiência que demonstraram que a maioria desconhece ou conhece pouco a legislação de cotas, 60% dos empresários dizem conhecer razoavelmente e 40% conhecem bastante. E quando questionados sobre as impressões e/ou percepções quanto a Lei nº 8.213/91, verifica-se nas verbalizações dos empresários que já tem bastante aceitação da mesma, como segue: Empresa C *“um bom jeito de incluir as pessoas no mercado de trabalho”* e a Empresa A destaca que *“deve ser avaliada, pois dependendo da atividade fixa da empresa contratante o percentual deveria ser bem maior ou menor, com certeza o benefício, quantidade seria enorme”*.

O Quadro 2 evidenciará os principais pontos destacados na percepção dos empresários quanto aos fatores que interferem na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. As questões foram respondidas em grau de importância sendo: sem importância (1), pouco importante (2), importante (3), muito importante (4) e extremamente importante (5).

Quadro 2: Percepção do empresário quanto ao grau de importância da pessoa com deficiência no processo de contratação

Questões	1 Sem Importância	2 Pouco Importante	3 Importante	4 Muito Importante	5 Extremamente Importante
Liderança			40%	40%	20%
Aparência		40%	20%	20%	20%
Experiência profissional		20%	40%	20%	20%
Resultados gerados			40%	20%	40%
Nível de instrução			60%	20%	20%
Iniciativa e pro atividade			20%	60%	20%
Investimento em infraestrutura e equipamentos especiais (acessibilidade)			20%	60%	20%
Valores individuais			40%	40%	20%
Valores sociais da organização			60%	20%	20%
Motivação			20%	40%	40%

Responsabilidade social corporativa			60%	20%	20%
Comprometimento com o trabalho	20%		20%	20%	40%
Cumprimento da lei por parte da organização			40%	20%	40%
Deficiência do profissional	20%		40%	20%	20%
Riscos trabalhistas inerentes à contratação			40%	20%	40%

Fonte: o autor (2013)

Destacam-se na percepção dos empresários como aspectos “extremamente importantes” no processo de contratação da pessoa com deficiência a liderança (40%), resultados gerados pelo profissional (40%), motivação (40%), nível de comprometimento (40%), cumprimento da lei (40%) e riscos trabalhistas inerentes à contratação (40%). O resultados demonstram que as empresas buscam profissionais que atendem aos seus anseios em relação a qualificação profissional educacional, pois os aspectos observados, são inerentes ao perfil desejado tanto em empresa pública, como em empresa privada. Carvalho e Freitas (2007) ressaltam que o desempenho das pessoas com deficiência não é inferior ao das demais pessoas e não implica na diminuição de vantagem competitiva para a empresa. É claro, desde que possuam características conforme evidenciadas nos resultados.

Como um fator “muito importante” destacam-se o grau de iniciativa e pro atividade (60%) e, investimento em infraestrutura e equipamentos especiais (acessibilidade) (60%). Os empresários destacaram que além das qualidades já citadas como “extremamente importantes” agregam-se ainda a iniciativa e pro atividade. Souza e Ramalho (2006) evidenciam que um fator que compromete a inclusão e manutenção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é a dificuldade por parte das empresas em encontrar profissionais que estejam capacitados e possuam as competências individuais necessárias ao desempenho das atividades e funções do ambiente organizacional, em igualdade de oportunidades com os demais funcionários. Outro ponto, que eles observam no processo de contratação, é se suas empresas têm condições físicas, estruturais e de equipamentos para recepcionar os funcionários com deficiências. Segundo a Lei 8.213/91 cabe às empresas se adequarem para receber esses trabalhadores tanto no espaço físico e deverão adaptar profissionalmente e socialmente.

Como aspecto “importante”, destacam-se a experiência profissional (40%), resultados gerados pelo funcionário (40%), nível de instrução (60%), valores sociais da organização (60%), responsabilidade social corporativa (60%) e tipo e grau de deficiência (40%). As empresas consideram como importantes no processo da contratação além da experiência profissional e os resultados gerados pelas pessoas com deficiência, o nível de instrução. Nota-se que esse cenário vai ao encontro das pesquisas realizadas em São Paulo, que conforme dados da delegacia Regional do Trabalho de São Paulo (2008) comprovam, que apenas 33,5% dos deficientes paulistas chegaram à 4ª série do ensino fundamental e desses, só 29,2% terminaram a 8ª série.” É evidente que a baixa escolaridade interferirá no desempenho profissional, talvez, não observado a curto prazo, porém a longo prazo trará grandes consequências. Essa preocupação dos empresários cacoalenses que tem em seu quadro funcional pessoas com deficiência é válida, mas observa um fator diferencial no perfil dos respondentes do Apêndice A, pois apenas 6% tem apenas o ensino fundamental completo, 35% ensino médio completo, 12% ensino superior completo, 18% ensino superior incompleto e 29% estão matriculados em um curso de pós-graduação.

E, por fim, um aspecto “pouco importante” é a aparência do profissional (40%) no momento da contratação. Ou seja, a qualificação profissional, nível de instrução, experiências são aspectos que sobrepõem a simples aparência física. Observa-se que há homogeneidade nas percepções tanto de empresários quanto das pessoas com deficiência.

Em relação a percepção do empresário quanto ao cenário para os próximos 10 anos em relação a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o E-01 evidencia que *“por ser um órgão público a quantidade depende da lei, quanto a eficácia dos serviços dos servidores em exercício, não há diferença em relação aos demais”* e o E-05 *“cada vez mais envolvido no desenvolvimento da empresa. É oferecido oportunidade e cabe as pessoas aproveitá-las.”* E quanto a contribuição das empresas no processo de inclusão das pessoas com deficiência, verifica-se novamente que a qualificação profissional e investimento em educação ainda prevalece, como destaca o E-05 em seu extrato de verbalização *“deixando de ver o deficiente como uma pessoa cheia de limitações e buscando neles os dons*

que elas possuem”, porém, os demais participantes responderam que no mínimo cumprindo com o que determina a lei. Ora, os empresários devem ter consciência de sua responsabilidade social e oportunizar acesso e retenção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Em relação às contribuições do governo quanto ao processo de inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, o E-01 evidencia que *“a principio com a revisão da lei e do grau de deficiência e também a implantação de cursos de capacitação”* e o E-05 *“oferecendo incentivos para as empresas e cursos profissionalizantes para as pessoas com deficiência para que elas estejam aptas dentro das suas possibilidades”*. Ou seja, o governo faz cumprir a lei e em contrapartida as empresas têm a obrigação de recepciona-los e adequar seus ambientes para recebê-los.

E, em relação a como as pessoas com deficiência poderão contribuir com sua própria inserção no mercado de trabalho, o E-05 destaca que *“não verem sua deficiência como obstáculo para se especializar e conquistar objetivos”*, pois bem, caso tenha uma deficiência auditiva, como exemplo, a pessoa deve explorar os outros sentidos e buscar a qualificação profissional. Para o E-01 *“buscando a aplicação da lei, se capacitando e se dedicando ao cumprimento de suas tarefas com afinco”*.

E por fim, quanto aos ganhos/retornos oriundos da contratação de pessoas com deficiência à sua organização, o E-01 destacou que *“no SAAE, os servidores com deficiência são tão eficazes ou melhores que seus pares”*, o E-05 *“gratificação, saber que o trabalho dignifica!”* e para o E-03 *“a mesma contribuição que um indivíduo sem deficiência”*. Ao analisar as respostas, intrinsicamente está a qualificação educacional e profissional, pois não há diferença no desempenho de pessoas qualificadas, sendo elas ou não deficientes.

E para finalizar, as percepções quanto aos aspectos que tem dificultado a contratação de pessoas com deficiências 40% atribuem a discriminação por parte dos empresários, 40% com falta de vagas no mercado de trabalho e o restante distribuído entre discriminação por parte das pessoas com deficiência, despreparo

educacional e profissional. Esses resultados vão ao encontro das percepções das pessoas com deficiências e quanto aos aspectos que tem facilitado, destacam-se cumprimento da legislação (60%) e responsabilidade social da empresa (30%) e aumento de vagas no mercado de trabalho (10%). Ao analisar as percepções dos respondentes do Apêndice A, verifica-se que tem a mesma percepção dos empresários. A legislação tem contribuído com um maior ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e outro ponto muito relevante é o cumprimento da responsabilidade social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa científica permeou a legislação quanto a Lei nº 8.213/91 referente às cotas que estabelece o direito ao trabalho das pessoas com deficiência adquirida ou permanente. A lei determina que seja de responsabilidade das empresas se adequarem para receber esses trabalhadores tanto no espaço físico, profissional e social. Conforme elencado no referencial teórico, já existem muitos estudos quanto aos fatores que tem interferido na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A pesquisa permitiu evidenciar que os principais limites e possibilidades da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho tanto em empresas públicas como em empresas privadas ainda é a qualificação profissional e educacional. Destacado nas percepções dos empresários, pessoas com deficiências e no referencial teórico, fruto de outros estudos. Verifica-se ainda que o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência é promissor, dependendo da disponibilização de vagas, perfil e preparo profissional. Logo, todos os objetivos propostos foram alcançados.

Destaca-se como pontos positivos o investimento em educação por parte das pessoas com deficiência, pois apenas 6% tem apenas o ensino fundamental completo, os demais 94% estão distribuídos entre ensino médio completo, graduação e pós-graduação. Esses dados são satisfatórios, pois diferem dos resultados da pesquisa realizada no estado de São Paulo onde a maioria ainda não concluiu o ensino fundamental. Devido o investimento em qualificação profissional e

educacional, a maioria dos participantes exercem atividades que requerem as habilidades humanas, técnicas e conceituais, sendo professores de libra, auxiliares administrativos, operador de caixa e auxiliares de depósito, ou seja, atividades que estão além da desenvoltura física.

Outro fator positivo a evidenciar é que as pessoas com deficiências tem a percepção de que os aspectos que mais influenciam na inserção no mercado de trabalho são a liderança, níveis de instrução educacional e profissional, responsabilidade social das empresas, tipo e grau de deficiência, valores sociais, motivação profissional e nível de comprometimento com o trabalho. Ou seja, todos os aspectos relacionados ao perfil do profissional, sendo ele deficiente ou não. E esses aspectos são vivenciados, pois vão ao encontro das percepções dos empresários, que independente da pessoa, influenciarão no desempenho das atividades.

A responsabilidade social também merece destaque, pois verifica-se muitas empresas comerciais que perante a lei, estão desobrigadas de contratarem pessoas com deficiências, pois tem até 20 funcionários em seu quadro, contrataram e mantêm em sua equipe esses profissionais, por acreditarem que a deficiência não interfere no desempenho das atividades. É interessante perceber que os empresários cacoalenses estão rompendo essa cortina de preconceito e agindo no processo de contratação conforme a qualificação desejada e não limitando ao “achismo” de que a pessoa com deficiência é menos eficiente que um outro profissional.

Como pontos negativos, é relevante destacar a falta de conhecimento das pessoas com deficiências em relação aos seus direitos e obrigações elencados na Lei nº 8.213/91 e o fato de muitas empresas só procederem a contratação desses profissionais em cumprimento da lei, apesar de iniciativas de responsabilidade social isoladas. Ainda, a questão da acessibilidade física é um fator que dificulta a contratação de profissionais deficientes por muitas empresas, pois a lei determina que além de recepciona-los, deverão criar condições físicas, sociais e profissionais. Alguns empresários destacaram que o governo deveria dar maior suporte e

incentivo, principalmente na parte da capacitação profissional, possibilitando a inserção de mais pessoas no mercado de trabalho.

Sugere-se que as pessoas com deficiência que ainda não estão inseridas no mercado de trabalho, buscam investir em capacitação profissional e melhorarem o nível educacional para somar com a economia brasileira, pois são os fatores que mais dificultam a inserção nos postos de trabalho. Ainda, que as empresas e pessoas com deficiências, busquem alternativas para ampliar os debates quanto aos espaços e inserções no mercado de trabalho de forma que todos serão beneficiados, pois verificou-se que o desempenho profissional é inerente a pessoa ter deficiência.

Como fatores limitadores na pesquisa destacam-se a falta de tempo tanto das pessoas com deficiências como dos empresários em responderem os questionários, privando a amplitude dos resultados alcançados. E recomenda-se para trabalhos futuros uma pesquisa envolvendo empresários de vários segmentos, independente de terem no quadro funcional, pessoas com deficiências para apreender suas percepções quanto aos fatores possibilitadores e limitadores da inserção desses profissionais no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- 1 FACULDADES NOVO HORIZONTES: **A Inclusão Da Pessoa Deficiente No Mercado De Trabalho**. Disponível em:
http://www.unihorizontes.br/proj_inter20081/adm/inclusao_da_pessoa_deficiente.pdf. Acesso em: 06/07/2012
- 2 GARCIA, Vinicius Gaspar: **Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho: Histórico e Contexto Contemporâneo**. Disponível em:
<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000782607&fd=y> Acesso em: 03/08/2012
- 3 GUGEL, Maria Aparecida: **A Pessoa Com Deficiência E Sua Relação Com A História Da Humanidade**. Disponível em:
http://www.ampid.org.br/Artigos/PD_Historia.php. Acesso em: 14/05/2012

4 GUGEL, Maria Aparecida: **Políticas Públicas, Ordem Social, Inclusão Social.**

Disponível em:

http://www.sociedadeinclusiva.pucminas.br/sem3/maria_aparecida_gugel.pdf Acesso em: 03/08/2012

5 LEI 3.298/99. **Direito das Pessoas Portadores de Deficiência.** Disponível

em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec3298.pdf>. Acesso em: 10.06.2012.

6 LEI 8.213/91. **Lei de Cotas para Deficientes nas Empresas.** Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso emM 10.06.2012.

7 NIVALDA, Maria: **A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas**

Brasileiras: Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Disponível em:

http://dspace.lcc.ufmg.br/dspace/bitstream/1843/CSPO-72UKVU/1/maria_nivalda.pdf. Acesso em 17/11/2012

APÊNDICE